

REFERAT Hovedudvalget d. 21-02-2018

Mødedato Onsdag d. 21. februar 2018 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 2 + 2a - Rådhuset, Frederiksgade 9 i Haslev

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde den 13. december 2017.....	4
Orientering: Status på "Faxe i Fællesskab".....	5
Drøftelse: Proces for MEDorganisationens inddragelse i udarbejdelsen af effektiviseringsforslag til	7
Drøftelse: Budgetproces 2019.....	8
Drøftelse: Handleplan for arbejdsmiljøet 2018.....	9
Beslutning: Ansøgning om oprettelse af lokaludvalg for plejecentrene i Faxe Øst.....	10
Beslutning: Ansøgning om ændring i status fra lokaludvalg til personalemøde med MEDstatus for I	12
Drøftelse: Det sociale kapitel.....	13
Drøftelse: Den årlige drøftelse af lønpolitikken.....	15
Meddelelser.....	16
Næste møde.....	17

Punkt 1: Godkendelse af dagsordenen

81.38.04-P35-1-18

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen.

Indstilling:

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra sidste møde den 13. december 2017

81.38.04-P35-1-18

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra sidste møde den 13. december 2017.

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

Indstilling:

Formanden indstiller, at referatet fra mødet den 13. december 2017 godkendes.

Beslutning

Referatet blev godkendt.

Punkt 3: Orientering: Status på "Faxe i Fællesskab"

81.38.04-G01-87-17

Sagsfremstilling

CENTER FOR CENTER

Aftaler mellem Faxe i Fællesskab og de forskellige centre:

Center for Plan & Miljø

Har netop gennemført en hel temadag i rammen af Faxe i Fællesskab. Centret har identificeret indsatsområder, som kan hente mærkbare gevinster ved innovative resultater. Ambassadørerne og centerchefen arbejder videre i samarbejde med TB, med at målrette indsatserne.

Center for Sundhed & Pleje

TB har i januar 2018 deltaget i Leder møde på Sundhedscentret, hvor lederne fremlagde et nyt styringsredskab, som de i fællesskab har udviklet til at sikre overblik og ressourceplanlægge ud fra. TB udarbejder nu oplæg til centerchefen om udviklingsdag for ledergruppe og centerstab ultimo marts 2018. Et oplæg som efterfølgende kvalificeres med centrets ambassadør. Centret agter i øvrigt at udvide sit ambassadørkorps.

Center for Familie, Social & Beskæftigelse

TB har deltaget som observatør på udviklingsproces iværksat i centret (Relationel kapacitet v/Carsten Hornstrup), som bygger op til udrulningen af Faxe Leder & LæringsAkademi. CFSB forventes fortsat at være første center som gennemfører aktiviteterne på vores interne akademi. Formentlig sammen med CBU.

Center for Børn & Undervisning

TB har deltaget som observatør på udviklingsproces iværksat i centret (Relationel kapacitet v/Carsten Hornstrup), som bygger op til udrulningen af Faxe Leder & LæringsAkademi. CBU forventes at gennemføre det første kursus på akademiet sammen med CFSB.

Center for HR, Økonomi & IT

Centret har netop gennemført tredje tema for samtlige medarbejdere i centret, i rammen af Faxe i Fællesskab. Eftermiddagen blev faciliteret af centrets ambassadør, med afsæt i den træning og uddannelse han har gennemført på Faxe Leder & LæringsAkademi.

Center for Kultur, Frivillighed & Borgerservice

TB og centerchef har indledt Faxe i Fællesskab-indsats og aftalt, at TB deltager på ledermøde primo februar, for i fællesskab med ledergruppen at identificere udviklingsbehovet og planlægge temadag om Faxe i Fællesskab. Centret agter at udvide sit ambassadørkorps.

Center for Ejendomme

Centrets ambassadør har i fællesskab med TB indledt planlægning af udrulning af Faxe i Fællesskab i centret. Teknisk Service er af ambassadør og centerchef udvalgt til at være første gruppe af medarbejdere, som i praksis kommer til at indarbejde principperne i Faxe i Fællesskab. Sigtet pt. er at disse medarbejdere kommer til at fungere som centrets egne inspiratorer for Faxe i Fællesskab.

ANDRE VÆSENTLIGE AKTØRER OG INDSATSOMRÅDER

TB og hovedudvalgets næstformand har indledt planlægning af ca. en halv dag om Faxe i Fællesskab for Hovedudvalget. Forventes afviklet ultimo februar 2018.

Der er programsat hel dag med Faxe i Fællesskab for alle tillidsrepræsentanterne i CBU 15/3 2018

Der er programsat hel dag om Faxe i Fællesskab for tillidsrepræsentanter 21/3 2018.

LederForum vil efter aftale med direktionen fungere som ankerpunktet for både Faxe i Fællesskab og Faxe Leder & LæringsAkademi. Det næstkommende LederForum den 2/3 2018 er indtil videre programsat til at adressere "Kommunikation" og mere specifikt kendskab til hinandens fagligheder mhp at kvalificere samskabelse i hele organisationen. Alle enheder er i skrivende stund blevet bedt om at udarbejde en profilbeskrivelse til formålet.

WEBSITET

Der kommer stille og roligt historier ind, som medvirker til at brede nuancerne for Faxe i Fællesskab ud. Vi opfordrer fortsat til, at identificere og indsende inspirerende fortællinger til deling på sitet.

I januar 2018 var der gennemsnitlig 94 unikke besøgende om dagen. Det er en stigning på knapt 50% siden sidste HMU status.

FAXE LEDER & LÆRINGSKADEMI

På ChefForum den 16/1 2018 gennemgik TB en model til øget koordinering mellem udviklerne og ChefForum, mhp. at bringe konceptet ordentligt på plads. Det forventes at første hold ledere gennemfører første kursus i "Kommunikation" i april 2018.

Indstilling:

Formanden indstiller, at projektleder Thomas Børager orienterer om status på kulturforandringsprocessen "Faxe i Fællesskab".

Beslutning

Thomas Børager orienterede om status for "Faxe i Fællesskab" og nyt siden sidst.

- Center for Familie, Social & Beskæftigelse og Center for Børn & Undervisning har et tæt samarbejde og kører en form for parløb i den fortsatte proces og undervisning.
- Der arbejdes pt. med et organisationsdiagram, hvor man kan søge på fagområder og så få at vide hvilket center, der ved noget om det.
- Der var afklarende spørgsmål til processen i Center for Ejendomme - Servicemedarbejderne skal være ambassadører i eget center - ikke i selve projektet om Faxe i Fællesskab.
- Der var spørgsmål om TR og AMR skal uddannes som ambassadører, som det har været beskrevet i referat fra chefforum. Det er ikke en beslutning, som er truffet men ét oplæg blandt flere. Hvert center har p.t. minimum en uddannet ambassadør. Hele projektet er i opstartsfasen og skal bredes ud til hele organisationen - Thomas Børager koordinerer indsatsen, så alle centre kommer med.
- Medarbejdersiden gav udtryk for, at de gerne vil deltage og have en aktiv rolle. Der blev talt om, at tillidsrepræsentanterne kunne hjælpe til med at finde de gode historier.

Punkt 4: Drøftelse: Proces for MEDorganisationens inddragelse i udarbejdelsen af effektiviseringsforslag til budget 2019

00.01.00-S00-3-17

Sagsfremstilling

Genoptagelse af sag.

Som en del af budgetforliget for 2018-2021 er det besluttet at iværksætte en kontinuerlig proces, hvor MED-organisationen bliver inddraget i udarbejdelsen af effektiviseringsforslag, der kan indgå i budgetlægningen. I den forbindelse blev der på det sidste hovedudvalgsmøde i 2017 fremlagt et materiale med et forslag til en tidsplan for arbejdet.

Formanden præsenterede forslaget og fortalte, at det som tidligere aftalt udelukkende handler om effektiviseringer.

Tilbagemeldingerne fra medarbejdersiden var, at man på medarbejdersiden ikke umiddelbart ønskede at deltage. Medarbejdersiden ønskede i stedet det aftalte møde med Økonomiudvalget i januar gennemført. Dette med henblik på at få afstemt forventninger, før de ville tage endelig stilling til deres medvirken til processen om effektiviseringer. Mødet med økonomiudvalget fandt sted den 30. januar 2018, og det blev på mødet aftalt, at centerudvalgene inddrages og skal gennemgå "den gamle liste" fra 2017 indeholdende de mange effektiviseringsforslag, der dengang blev udarbejdet i centrene.

Formålet med at gennemgå listen er aftalt med økonomiudvalget til, at centerudvalgene skal gives mulighed for at pege på, hvilke forslag der er så gode de er værd at arbejde mere konkret videre med. Man talte på mødet med Økonomiudvalget blandt andet om, at det vil være optimalt, hvis de enkelte centerudvalg udvælger 3-5 emner fra listen at konkretisere og beskriver disse. Nye ideer kan ligeledes indgå. Dette med henblik på en efterfølgende, samlet fremsendelse.

Under punktet afklares sagens videre forløb og deadlines for arbejdet aftales.

Direktionen foreslår følgende tidsplan og deadlines:

21.2. Behandling af sagen herunder forslaget til tidsplan i hovedudvalget.

26.3. Frist for indsendelse af effektiviseringsforslag for de enkelte centerudvalg til CHØI.

10.4. Direktionen behandler indkomne forslag.

18.4. Hovedudvalget behandler de indkomne forslag.

24.4. Direktionen genbehandler sagen og fremsender de indkomne forslag til økonomiudvalget.

2.5. Økonomiudvalget orienteres om indkomne forslag og tager stilling til, hvorledes disse kan indgå i de politiske drøftelser af budget 2019.

Indstilling:

Formanden indstiller, at sagen drøftes og processen aftales, herunder en fastlæggelse af de nødvendige deadlines.

Beslutning

Proces og deadlines blev godkendt.

Medarbejdersiden ønskede præciseret, at kataloget med effektiviseringsforslag skal fremgå i sin helhed - og som uredigerede forslag fra MEDorganisationen - når det bliver tilgængeligt på hjemmesiden.

Bilag

Bilag - Effektiviseringsforslag - udarbejdet via MED organisationen og ledelsen

Bilag - Skabelon til effektiviseringsforslag MED Budget 2019

Punkt 5: Drøftelse: Budgetproces 2019

81.38.04-P35-1-18

Sagsfremstilling

I henhold til kommunens principper for økonomistyring har Økonomiudvalget ansvaret for, at der hvert år udarbejdes en tids- og handleplan for det kommende års budgetprocedure. Tids- og handleplanen/Budgetvejledning 2019 er anbefalet af Økonomiudvalget den 30. januar 2018 med følgende bemærkning:

- Budgettemadag i juni forventes at kunne afholdes den 14. juni, og det bemærkes, at den kalenderplanlagte budgettemadag 20. juni er et alternativ. Det skal præciseres overfor organisationen og høringsorgan, at høringsperioden for budget 2019 starter ca. 1. juni 2018.

Der foreslås som sidste år en proces, hvor der arbejdes med et politisk-administrativt spor, et brugerspor og et medarbejderspor.

Hovedudvalget skal drøfte punkt 4 i vejledningen omhandlende medarbejdersporet.

Budgetvejledning for 2019 er vedhæftet som bilag og er godkendt i Byrådet den 8. februar 2018.

Der stilles forslag om, at Hovedudvalget mødes den 21. juni 2018 med henblik på at udarbejde høringssvar til budget 2019 inden sommerferien.

Indstilling:

Formanden indstiller:

- at punkt 4 i vejledningen om medarbejdersporet drøftes
- at Hovedudvalget mødes den 21. juni 2018 med henblik på at udarbejde høringssvar til budget 2019

Beslutning

Medarbejdersporet og forslag til møde den 21. juni 2018 om udarbejdelse af høringssvar til budget 2019 blev drøftet og godkendt.

Medarbejdersiden gav udtryk for, at det er utilfredsstillende, at sagen først fremlægges i Hovedudvalget efter der er taget beslutning i Byrådet.

Bilag

Bilag - Budgetvejledning 2019

Punkt 6: Drøftelse: Handleplan for arbejdsmiljøet 2018

81.38.04-G01-1-15

Sagsfremstilling

Handleplanen for arbejdsmiljøindsatser er omroket jf. beslutningen i december og opdateret med de konkrete aktiviteter, der er iværksat siden sidste Hovedudvalgsmøde. Handleplanen er drøftet med Hovedudvalgets arbejdsmiljørepræsentanter, og arbejdsmiljørepræsentanterne vil præsentere den opdaterede handleplan på mødet.

Der er ligeledes udarbejdet ny fraværstatistik for årene 2015→2017

Handleplanen samt fraværstatistikken fremgår af bilag.

Indstilling:

Formanden indstiller:

- at arbejdsmiljørepræsentanterne Lene Møller Olsen og Ida Andersen præsenterer handleplanen for arbejdsmiljøet.
- at Hovedudvalget drøfter fraværstatistikken 2015→2017.
- at Hovedudvalget drøfter og eventuelt tilretter handleplanen for arbejdsmiljøet 2018.

Beslutning

Arbejdsmiljørepræsentanterne gennemgik den nye udgave af handleplanen, som der var opbakning til.

De tilstedeværende arbejdsgruppemedlemmer gav orientering om bl.a.:

Opfølgning på nærvær/sygefravær

- Arbejdsgruppen er blevet forelagt et forslag til projekt, der forventes at køre på 10-20 arbejdspladser. Der er ansat en deltids konsulent pr. 1. marts 2018 i en tidsbegrænset ansættelse med det formål at løbe projektet godt igang sammen med HR & Løn afdelingen. Der er et politisk fokus på fraværet. Hvad er årsagen og hvordan kan vi håndtere det? Arbejdsgruppen havde ligeledes drøftet om et lokalt projekt skulle være et tilvalg, men holdningen er overvejende, at det er et "skal", når der er højt fravær.

Arbejdspladsvurdering, trivsel- og ledelsesevaluering 2018

- Arbejdsgruppen er kommet med forslag til at gøre evalueringen bedre - bl.a. ved at reducere antallet af spørgsmål. Overvejer at tage trivselsevalueringen ud af den samlede undersøgelse og i stedet gøre det lokalt. Der var en drøftelse af udfordringerne med de åbne ledelsesevalueringer og håndtering af svar. Svarene skal bruges aktivt og konstruktiv for at opnå en forbedret ledelsestilgang. Det skal ikke være personligt men handle om ledelse. Der blev spurgt til praktiske ting. F.eks. om man kan springe spørgsmål over, det vil give højere svarprocent eller der var rubrikker med "ved ikke" eller "ikke relevant".

Det blev aftalt, at arbejdsmiljørepræsentanterne til næste møde også har en indstilling til om indsatser er nået så langt, at vi kan sige, at de er i drift og som følge heraf udgå af handleplanen.

Bilag

Bilag - Hovedudvalgets handleplan for arbejdsmiljøindsatser 2018

Bilag - Fraværstatistik opdelt i ordinært ansatte og medarbejdere med særlige ans.vilkår - år 2015 - 2016 - 2017 - uden selvejende institutioner

Punkt 7: Beslutning: Ansøgning om oprettelse af lokaludvalg for plejecentrene i Faxe Øst

81.38.04-P35-1-18

Sagsfremstilling

I forbindelse med indførelse af områdeledelse på plejecentrene i Faxe Øst pr. 1. september 2017 sker der ligeledes en ændring i MEDorganiseringen.

Plejecentrene Faxe Øst ansøger om:

- Nedlæggelse af de lokale MEDudvalg på hhv. Solhavecenteret, Lindevejscenteret, Dalby Ældrecenter samt Hylleholtcenteret.
- Oprettelse af nyt fælles MEDudvalg for området - plejecentrene i Faxe Øst.
- De lokale arbejdsmiljøgrupper på de enkelte centre fortsætter uændret.

Ifølge MEDaftalens § 9.A.2. stk. 9 skal oprettelse eller nedlæggelse af MED-udvalg og personalemøder med MED-status godkendes i enighed i Hovedudvalget.

Som bilag vedhæftes den underskrevne ansøgning om ændringer i MEDorganiseringen for Faxe Øst.

Indstilling: 25. oktober 2017, pkt. 73:

Formanden indstiller, at ansøgningen om oprettelse af lokaludvalg for plejecentrene i Faxe Øst samt fortsættelse af de lokale arbejdsmiljøgrupper godkendes.

Samtidig nedlægges lokaludvalgene på hhv. Solhavecenteret, Lindevejscenteret, Dalby Ældrecenter samt Hylleholtcenteret.

Hovedudvalget, 25. oktober 2017, pkt. 73:

Ansøgningen blev ikke godkendt og sendes tilbage til fornyet behandling.

Medarbejdersiden stillede forslag om at afvente en evaluering for områdeledelse i 2018, og dermed fastholde de 4 lokaludvalg under samme leder indtil videre. Herudover ønskes det, at køkkenorganisationens udlægning til plejecentrene kommer til at indgå i grundlaget for ansøgningens oprettelse af lokaludvalg samt arbejdsmiljøgrupper.

Ledelsen oplyste, at det ikke er områdeledelsen som sådan, der skal evalueres. Et indsatsområde i budgetforliget for 2018 er en analyse af ledelsesstrukturen på skole- og daginstitutionsområdet. Det skal en MEDorganisering ikke afvente - At indføre områdeledelse på Sundhed & Plejeområdet er et aktivt valg, der er taget, og der er klare aftaler om organisering af lokaludvalg og arbejdsmiljøgrupper. Der er ikke grundlag for en dispensation for etablering af flere lokaludvalg end der er i henhold til organiseringen og områdeledelsen på området. Det fungerer allerede på blandt andet skole og daginstitutionsområderne. Derimod giver det god mening allerede nu at indtænke organiseringen af køkkenorganisationen i etableringen af det nye lokaludvalg med tilhørende arbejdsmiljøgrupper.

Sagen genoptages når området har drøftet forholdene omkring køkkenorganisationen.

Supplerende sagsfremstilling:

Sagen har været drøftet med køkkenpersonalet og deres tillidsrepræsentant. Der skal være nyvalg til lokaludvalget i Plejecentrene i Øst og køkkenpersonalet indgår i dette valg sammen med øvrige jf. vedhæftede tilbagemelding fra området. Arbejdsmiljørepræsentantfunktionen varetages p.t. af de nuværende arbejdsmiljørepræsentanter på de enkelte centre.

Indstilling:

Formanden indstiller, at ansøgningen om oprettelse af lokaludvalg for plejecentrene i Faxe Øst samt fortsættelse af de lokale arbejdsmiljøgrupper godkendes.

Samtidig nedlægges lokaludvalgene på hhv. Solhavecenteret, Lindevejscenteret, Dalby Ældrecenter samt Hylleholtcenteret.

Beslutning

Ansøgningen blev godkendt.

- Lene Hansen ønskede på vegne af FOA at tilkendegive, at det havde givet nogle udfordringer lokalt, at processen ikke havde været håndteret bedre og tidligere.
- Der blev ligeledes spurgt til antallet af medlemmer i det kommende lokaludvalg. Rammen er 3-10 medlemmer jf. MEDaftalen. Det er oplyst, at rammen ønskes udnyttet med de 10 medlemmer. Det er overladt til leder/tillidsrepræsentanterne at beslutte det. Der er indkaldt til møde.
- Der var ligeledes forespørgsel til, om man kunne ønske sig personalemøde med MEDstatus. Det er ikke en mulighed, når antallet af medarbejdere er over 30.

Bilag

Bilag - Ansøgning oprettelse lokaludvalg plejecentre Faxe Øst

Bilag - Organisering af køkkenpersonale i Plejecentrene Faxe Øst

Punkt 8: Beslutning: Ansøgning om ændring i status fra lokaludvalg til personalemøde med MEDstatus for Køkken og Madproduktion

81.38.04-P35-1-18

Sagsfremstilling

Køkken og Madproduktion fremsender ansøgning om ændring i status fra lokaludvalg til personalemøde med MEDstatus.

Pr. 1. november 2017 er der foretaget en omstrukturering af afdelingen Køkken og Madproduktion, som medfører at en stor del af køkkenpersonalet overflyttes til plejecentrene og dermed under ledelse af den stedlige plejeleder. Køkkenpersonalet skal tilknyttes lokaludvalgene på centrene sammen med plejepersonalet. Det arbejdes der med p.t., således at også køkkenpersonalet får indflydelse.

Køkkenpersonalet i Frederiksgade forbliver under ledelsen af Køkken og madproduktion, men idet de kun er få medarbejdere (max. 10) ønskes der ændring i status fra lokaludvalg til personalemøde med MEDstatus.

Som bilag vedhæftes den underskrevne ansøgning om ændringer i MEDorganiseringen for Køkken og Madproduktion.

Ifølge MEDaftalens § 9.A.2. stk. 9 skal oprettelse eller nedlæggelse af MED-udvalg og personalemøder med MED-status godkendes i enighed i Hovedudvalget.

Indstilling:

Formanden indstiller, at ansøgningen om ændring i status fra lokaludvalg til personalemøde med MEDstatus og tilhørende arbejdsmiljøgruppe for Køkken og Madproduktion godkendes.

Beslutning

Ansøgningen blev godkendt.

Bilag

Bilag - Ansøgning ændring af status Køkken og Madproduktion

Bilag - Referat lokaludvalgsmøde 12. september 2017

Punkt 9: Drøftelse: Det sociale kapitel

81.00.00-G01-17-17

Sagsfremstilling

Det fremgår af Hovedudvalgets årshjul, at det sociale kapitel drøftes en gang årligt.

Rammeaftalen om det sociale kapitel danner rammerne for medarbejderinddragelse ved beskæftigelse af ledige og personer med nedsat arbejdsevne. Rammeaftalens formål er at fremme:

- Den forebyggende indsats
- Beskæftigelse af allerede ansatte med nedsat arbejdsevne
- Beskæftigelse af udefra kommende med nedsat arbejdsevne
- Beskæftigelse af ledige

Rammeaftalen om det sociale kapitel samt parternes fælles vejledning om ansættelser på særlige vilkår fra marts 2017 er vedhæftet som bilag.

I henhold til aftalen skal Hovedudvalget have en generel og overordnet drøftelse med henblik på blandt andet, at:

- Fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår
- Fastlægge retningslinjer for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige
- Drøfte retningslinjer og konsekvenser for personale og arbejdsvilkår for de øvrige ansatte, herunder sikre, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted
- Drøfte opfyldelse af aftalens formål og personalepolitiske tiltag for at forbedre det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, herunder at forebygge sygdom og nedsættelse af arbejdsevnen

Der er indgået aftale vedrørende ansættelse af ledige med løntilskud samt aftale vedrørende ansættelse af seniorjobbere - aftalerne er vedhæftet som bilag

Under drøftelserne af retningslinjer for ansættelse på særlige vilkår indgår elementer som fx:

- Antallet af ledige og personer med nedsat arbejdsevne i løntilskudsjob og virksomhedspraktik
- Fordeling på områder
- Det generelle indhold af forløb, herunder uddannelseselementer

Der er udarbejdet en oversigt som viser fordelingen på områder for de forskellige jobformer for 2016 og 2017 - Oversigten er vedhæftet som bilag

- Oversigten er udarbejdet på grundlag af personer som er ansat i et ansættelsesforhold og dermed får løn udbetalt gennem Faxe Kommune som arbejdsgiver.
- Der er ligeledes modtaget tal fra 1. til 3. kvartal i 2017 fra jobcenteret om " udefra kommende med nedsat arbejdsevne ", som ikke er i løn men modtager ydelse fra bopælskommunen. Jobcenteret oplyser, at tal fra 4. kvartal først bliver tilgængelige i uge 8/2018. Vær opmærksom på, at tallene ikke blot kan lægges sammen, idet den samme person godt kan indgå i flere kvartalers opgørelse alt efter starttidspunkt.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter emnet det sociale kapitel samt de vedhæftede oversigter.

Beslutning

Hovedudvalget drøftede det sociale kapitel og de vedhæftede oversigter.

Medarbejdersiden gav udtryk for, at proceduren for ansættelserne ikke altid sker som aftalt - Der skal indhentes accept hos tillidsrepræsentanten inden ansættelse, og der er tvivl om det er de rigtige, som underskriver.

Det er vigtigt, at den aftalte procedure følges - HR & Lønafdelingen følger op på procedurens overholdelse ved de fremadrettede ansættelser.

Bilag

Bilag - Rammeaftale om det sociale kapitel

Bilag - Vejledning om ansættelser på særlige vilkår

Bilag - Aftale om løntilskud

Bilag - Aftale om seniorjob

Bilag - Oversigt over antal ansatte i særlige ordninger i 2016 og 2017

Bilag - Jobcentertal for ulønnede praktikker

Punkt 10: Drøftelse: Den årlige drøftelse af lønpolitikken

81.38.04-P35-1-18

Sagsfremstilling

Hovedudvalgets årlige drøftelse af lønpolitikken har været udsat til mødet den 21. februar 2018.

I år med nye overenskomster giver denne drøftelse særlig mening, da den nye aftale kan få indflydelse på den lokale lønpolitik.

Overenskomstforhandlingerne for 2015-2018 indeholdt ikke særligt afsatte puljer til lokalløn. Der pågår p.t. centrale overenskomstforhandlinger forventeligt for en ny 3-årig periode 2018-2021.

Ved seneste drøftelse i Hovedudvalget var der enighed om, at vi har en god lønpolitik, men den kunne godt efterleves noget mere og være mere synlig i drøftelserne om løn.

Hovedudvalget udsendte anmodning til MEDudvalgene om at arbejde for mere synliggørelse af lønpolitikken i de lokale forhandlinger.

Lønfastsættelsen foregår decentralt og håndteres i samarbejde med lokaludvalgene.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter lønpolitikken.

Beslutning

Lønpolitikken gav anledning til en lang drøftelse af de oplevelser som tillidsrepræsentanterne har gjort sig lokalt. Sygeplejerskerne oplever p.t. at de værdisættes lavt, idet den nye forhåndsftale rummer mindre funktioner end den foregående aftale, ligesom de ikke oplever nogen form for succes ved de efterfølgende lokale forhandlinger. Der var lignende meldinger fra andre områder.

En sammenfatning af den lange drøftelse er, at lønpolitikken fortsat opleves som en god lønpolitik. Det er en meget ønskværdig lønpolitik, men det er på papiret og opleves ikke sådan ude i organisationen. Lønpolitikken kan ikke genkendes i virkeligheden. Tilbagemeldingen fra tillidsrepræsentanterne er, at de får at vide, der ikke er nogen penge, og de oplever en mangel på forhandlingsvillighed.

Der er ikke aftalt specielle lønpuljer ved overenskomstforhandlingerne siden 2010, så det økonomiske råderum er lille, men det forhindrer ikke, at der skal føres reelle lønforhandlinger. Det kræver, at der forhandles lokalt, hvor man kender forholdene.

Medarbejdersiden vil nedsætte en arbejdsgruppe, som vil komme med et oplæg til Hovedudvalget om på hvilken måde, vi kan arbejde med lønpolitik/lokale forhandlinger.

Bilag

Bilag - Lønpolitikken

Punkt 11: Meddelelser

81.38.04-P35-1-18

Beslutning

- SSP opgaven (3 medarbejdere) samt sekretariatsbetjeningen af SSP-styregruppen flyttes fra Center for Børn & Undervisning til Center for Familie, Social & Beskæftigelse pr. 1. marts 2018 - Denne opgaveglidning er p.t. under behandling i de relevante lokaludvalg og centerudvalg.
- Orientering om status på TR-dagen den 21. marts 2018 - Program er under udarbejdelse.
- Tilbage melding fra Centerudvalget for Familie, Social & Beskæftigelse om implementering af Nærværspolitikken - Se bilag. Der besvares med henvisning til tilbuddet på Intranettet.

Bilag

Bilag - Henvendelse fra Centerudvalget for Familie, Social & Beskæftigelse

Punkt 12: Næste møde

81.38.04-P35-1-18

Beslutning

Næste ordinære møde er fastsat til den 18. april 2018.